

คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์การแพทย์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช

Personnel Quality of Work Life and Organization Commitment in

Walailak University Hospital, Tha Sala District, Nakhon Si Thammarat

นางสาวอาจารย์ บุญวงศ์

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร , ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ จัดเก็บข้อมูลด้วยวิธีการเชิงสำรวจ ประชากรในการศึกษาคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ ศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2560 ถึง 1 ธันวาคม พ.ศ. 2561 จำนวน 73 คน ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย 1) ศึกษาและทบทวนวิธีการสร้างแบบสอบถามจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยอื่นๆ 2) นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม 3) นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอรับคำแนะนำและนำไปแก้ไข 4) นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ผลการทดสอบพบว่า มีข้อคำถาม 1 ข้อเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (ท่านมีเวลาในการพักผ่อนที่เพียงพอ) ที่ได้คะแนน 0.33 ฉะนั้นจึงตัดออกจากแบบสอบถาม 5) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและได้ผ่านการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ไปทดลองใช้กับบุคลากรศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ จำนวน 20 คน 6) นำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนไปคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ผลการทดสอบพบว่าแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.961 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.7 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่น เชื่อถือได้ โดยแบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานได้แก่ การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองค่าที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน (Independent sample t-test (T-test)) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance (F-test)) และค่าไคสแควร์ (Chi-Square)

ผลการศึกษา พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.35 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.98) และระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.89 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.98) ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยมีเพียงด้านเดียวคือ ในด้านช่วงอายุ ซึ่งช่วงอายุของบุคลากรที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, บุคลากร

ABSTRACT

The aims of this research are to study personnel quality of work life, organization commitment and the relationship between personnel quality of work life and organization commitment in Walailak University Hospital, Tha Sala District, Nakhon Si Thammarat. This is quantitative research, collect the data by survey. This research studied in 73 personnel, Who start working at Walailak University Hospital from February 1st, 2017 until December 1st, 2018. Methods of this research are 1) Study and review how to create the questionnaires from the concepts, theories and other researches that relate to this research. 2) Create the questionnaires. 3) Present to Advisor for investigate and for adjust to the most appropriate questionnaires. 4) Present to 3 specialists for content validity test, the result found that 1 question about personnel quality of work life in balancing between work and personal life (Adequate hour of rest) has 0.33 point. So, exclude this question out from questionnaire. 5) Try out 20 questionnaires to personnel who working at Walailak University Hospital. 6) Keep back the 20 questionnaires to have a reliability test. Calculate by Cronbach's Alpha Coefficient, the result found that the whole questionnaire has a reliability test is 0.961, show that this research questionnaire has a reliability. Subject of this research responded to questionnaires about their demographic characteristics, opinions about personnel quality of work life and organization commitment. The statistics used to analyze these data are frequency, percentage, mean, standard deviation, independent sample T-test (T-test), one-way analysis of variance (F-test) and chi-square test.

The results of this research found that personnel at Walailak University Hospital had opinions regarding their overall personnel quality of work life at medium level (Mean = 3.35, Standard deviation = 0.98) and overall organization commitment was at high level (Mean = 3.89, Standard deviation = 0.98). The results of the hypothesis testing showed that the demographic characteristics in age affected the different organization commitment at the 0.05 level of significant. And the personnel quality of work life was not related to the organization commitment.

Key Words: quality of work life, organization commitment, personnel

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและด้านวิทยาศาสตร์มีการเปลี่ยนแปลงไปมากอาจจะเรียกได้ว่า เป็นยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายของโลกาภิวัตน์ ไว้ว่า "การแพร่กระจายไปทั่วโลก การที่ประชาคมโลกไม่ว่าจะอยู่ ณ จุดใด สามารถรับรู้ สัมพันธ์ หรือรับผลกระทบจากสิ่งที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วกว้างขวาง ซึ่งเนื่องมาจากการพัฒนาระบบสารสนเทศเป็นต้น" โลกาภิวัตน์เป็นคำศัพท์เฉพาะที่บัญญัติขึ้นเพื่อตอบสนองปรากฏการณ์ของสังคมโลกที่เหตุการณ์ทางเศรษฐกิจการเมือง สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นในส่วนหนึ่งของโลก ส่งผลกระทบต่ออันรวดเร็วและสำคัญต่อส่วนอื่น ๆ ของโลก ซึ่งผลของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติใน ฉบับที่ 8 และ 9 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ , 2545) ซึ่งแผนเดิมเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นจุดมุ่งหมายหลักอย่างเดียว มาเป็นการเน้นการพัฒนาแบบองค์รวมโดยยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา เพราะคนเป็นปัจจัยที่ชี้ขาดความสำเร็จในการพัฒนาในทุกด้าน ซึ่งการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นเครื่องมือหนึ่งที่จะช่วยให้คนมี

ความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น จะเห็นได้ว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่มีผลผลักดันให้เกิดความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรต่างๆ องค์กรจึงควรเล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ โดยอาจจะทุ่มงบประมาณเพื่อที่จะใช้ในแนวทางการคัดเลือก ดูแล รักษาและการพัฒนาความรู้ให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรที่เป็นพนักงานมีความรู้สึกที่ดี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี รู้สึกตัวเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งจะอุทิศตนและทุ่มเททำงานให้กับองค์กร ผูกพันกับองค์กรและคงอยู่ไปจนกว่าจะเกษียณออกจากงาน แต่ในทางกลับกันหากองค์กรไหนที่มุ่งเน้นแค่ผลประโยชน์คือหวังแค่ผลกำไร แต่ไม่ได้คำนึงถึงทรัพยากรบุคคลในองค์กร อาจจะทำให้บุคลากรหรือพนักงานในองค์กรมีความรู้สึกที่ไม่ดี คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ต่ำ ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ทำให้อัตราการเข้าและออกจากงานขององค์กรนั้นสูง ดังนั้นการที่องค์กรจะดำเนินงานให้ถึงเป้าหมาย องค์กรควรให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล โดยผู้บริหารควรมุ่งเน้นพัฒนากิจกรรมหรือสวัสดิการเพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สูง มีความผูกพันต่อองค์กรให้ได้มากที่สุด เพื่อเป็นการยังคงรักษาบุคลากรหรือพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน ให้อยู่คู่องค์กรไปจนกว่าจะเกษียณ

คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันกับองค์กรถือเป็นสิ่งหนึ่งที่ผู้บริหารขององค์กรควรคำนึงถึง ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality work of life) มีความสำคัญต่อการทำงานเพราะถือว่าคนทำงานส่วนใหญ่ต้องการทำงานเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้และตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน ซึ่งองค์กรต้องตอบสนองความต้องการพื้นฐานได้อย่างเหมาะสมตัวอย่างเช่น ในด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม , ความมั่นคง ก้าวหน้าในงาน , ความสมดุลของชีวิต และสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่เป็นมิตร เป็นต้น และความผูกพันกับองค์กรเป็นความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความรัก ความภาคภูมิใจ ความเอาใจใส่ต่อองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่ง มีความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร เต็มใจและเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อเป้าหมาย และต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป (ธนรินทร์ ทะสุใจ,2547)

ระบบบริการสาธารณสุขในปัจจุบันมีการพัฒนาและมีความก้าวหน้าไปจากเดิมอย่างมาก ทั้งในด้านการบริหารและการบริการเพื่อพัฒนาให้สอดคล้องไปกับการเปลี่ยนแปลงของยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งโรงพยาบาลถือเป็นองค์กรหนึ่งที่อยู่ในระบบบริการสาธารณสุขให้แก่ประชาชน โดยแนวโน้มของประชาชนที่เจ็บป่วย และต้องเข้ารับการรักษาตัวที่โรงพยาบาลมีจำนวนมากขึ้น ทำให้บุคลากรของโรงพยาบาลต้องมีเพียงพอต่อการให้บริการ ด้วยปัจจัยในหลายๆด้านที่บุคลากรของโรงพยาบาลต้องเผชิญเช่น ความคาดหวังต่อการให้บริการของผู้มารับบริการที่โรงพยาบาลว่าต้องได้รับการบริการดูแลอย่างดีในทุกๆขั้นตอน การพูดจาไพเราะ ยิ้มแย้มแจ่มใส บริการเป็นมิตรดูใจเอาใจ สภาวะแวดล้อมในการทำงานที่ร่ายล้อมไปด้วยความทุกข์จากโรคของผู้มารับบริการ, การเผชิญกับภาวะอารมณ์ของผู้มารับบริการ รวมถึงการเข้าเวรทำให้มีผลต่อสมดุลของชีวิต ซึ่งจากปัจจัยข้างต้นทำให้กระทบต่อความรู้สึกของบุคลากรของโรงพยาบาล ส่งผลต่อสภาวะจิตใจ ขาดกำลังใจในการทำงาน ส่งผลทำให้การทำงานไม่เกิดประสิทธิภาพ อีกทั้งการทำงานในโรงพยาบาลเสี่ยงต่อการติดเชื้อ การสัมผัสสารเคมีต่างๆ ที่อาจส่งผลเสียต่อร่างกาย การบาดเจ็บและการเจ็บป่วยจากการปฏิบัติงาน อีกทั้งด้านค่าตอบแทนของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐมีอัตราค่าตอบแทนที่ต่ำกว่าบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนในทุกตำแหน่ง (สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ,2554) โดยรวมแล้วมีปัจจัยหลายด้านที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเป็นอย่างมาก

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยศึกษาตัวแปรอิสระในด้านปัจจัย

ส่วนบุคคลคือ เพศ, อายุ, สถานภาพสมรส, ระดับการศึกษา, ฝายงานที่สังกัด, สถานภาพงาน, รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยอ้างอิงแนวคิดและทฤษฎีของ วอลตัน (1974) และตัวแปรตามในด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยอ้างอิงแนวคิดและทฤษฎีของอเลนและเมเยอร์ (1990) การศึกษานี้จะทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน, ระดับความผูกพันต่อองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยผลการวิจัยที่ได้จะนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานให้แก่ฝายงานบริหารบุคคลของศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงระบบการบริหารและจัดกิจกรรมหรือสวัสดิการต่างๆ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร รวมทั้งเพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์งานวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของงานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช มีดังนี้

ขอบเขตในด้านเนื้อหา

ขอบเขตในด้านเนื้อหาของงานวิจัยนี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยอาศัยแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน (1974) ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยต่างๆรวม 8 ประการ คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (Adequate and fair compensation), ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย (Safe and healthy working condition), ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and security), ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities), ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือ การทำงานร่วมกัน (Social integration), ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism), ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total life space) และด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม (Social relevance)

และอาศัยแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของอเลนและเมเยอร์ (1990) ซึ่งได้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยกัน 3 ส่วนคือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective Commitment), ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร หรือ ด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment)

ขอบเขตในด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้คือ บุคลากรศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ ศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2560 ถึง 1 ธันวาคม พ.ศ. 2561 ซึ่งสังกัดในฝายการแพทย์, ฝายการพยาบาลและฝายสำนักงาน โดยฐานข้อมูลของส่วนทรัพยากรมนุษย์และองค์กรประมวลผลใน

วันที่ 28 พฤศจิกายน พ.ศ. 2561 มีบุคลากรศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ทั้งหมดจำนวน 74 คน แต่ตัด
ผู้วิจัยออก 1 คน รวมแล้วมีบุคลากรศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ทั้งหมดจำนวน 73 คน

ขอบเขตในด้านพื้นที่

งานวิจัยนี้ทำการศึกษาในศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช

ขอบเขตในด้านระยะเวลา

งานวิจัยนี้ทำการศึกษาตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2561 จนถึง เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2562

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ อำเภอท่าศาลา จังหวัด
นครศรีธรรมราช ที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์การแพทย์
มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช

นิยามศัพท์

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานของบุคลากรที่
ปฏิบัติงานในศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งสามารถตอบสนอง
ความปรารถนาและความต้องการส่วนบุคคลได้ โดยวัด ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ออกมา
8 ด้าน ดังนี้

1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (Adequate and fair compensation) คือ บุคลากรได้รับ
ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ ได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เพียงพอต่อการดำรงชีพตามสภาพ
เศรษฐกิจปัจจุบัน และได้รับสวัสดิการต่างๆที่เท่าเทียมกัน

2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy working condition) คือ สภาพแวดล้อม
ในการทำงานเหมาะสมกับลักษณะงานที่ท่านทำ มีอากาศถ่ายเทสะดวก ไม่แออัด คับแคบ มีแสงสว่างเพียงพอ สะอาด
ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ มีการวางแผนเกี่ยวกับการป้องกันภัยพิบัติต่างๆเพื่อความปลอดภัยของพนักงาน

3) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and security) คือ บุคลากร นอกจากได้ปฏิบัติงานตาม
ภาระหน้าที่แล้ว ยังมีความรู้สึกว่าการได้ปฏิบัติงานที่ศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ มีความมั่นคง และศูนย์
การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ยังส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในงาน สามารถเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้นได้

4) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) คือ ภาระงานที่ได้รับ
มอบหมายต้องได้รับการชี้แนะแนวทางการทำงาน รวมถึงมีโอกาสได้นำความรู้จากการฝึกอบรม ประชุมวิชาการ และ
สัมมนา มาพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

5) ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือ การทำงานร่วมกัน (Social integration) คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมี
ความรู้สึกว่าบรรยากาศการทำงานมีความเอื้อเพื่อเป็นมิตรต่อกัน ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน และ
ศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ มีการจัดกิจกรรมอื่นๆเพื่อส่งเสริมสัมพันธภาพในองค์กร ที่นอกเหนือจากการ
ทำงาน

6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) คือ ศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ให้บุคลากร
ทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกันและเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชารับฟังปัญหาและแก้ไขตามข้อเสนอแนะเสียงส่วน
ใหญ่ เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น มีเสรีภาพและเสมอภาคในการพูด

7) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total life space) คือ บุคลากรมีโอกาสได้ใช้ชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุลกัน มีเวลาในการพักผ่อนที่เพียงพอ ภาระงานไม่มีผลทำให้เกิดความเจ็บป่วยทางร่างกาย และปัญหาด้านจิตใจ

8) ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม (Social relevance) คือ บุคลากรรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานที่ศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ เพราะเป็นองค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคม ให้ความสำคัญต่องานบริการ โดยมุ่งเน้นความต้องการของผู้มารับบริการเป็นสำคัญ และให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์เสมอ

2. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่แสดงถึงความสัมพันธ์กับศูนย์การแพทย์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ โดยใช้ตัวชี้วัด 3 ด้าน ดังนี้

1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective Commitment) คือ ความรู้สึกผูกพันเป็นส่วนหนึ่งกับศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ มีส่วนร่วมที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีความรู้สึกที่ดีต่อศูนย์การแพทย์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ และมีความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อให้ศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ประสบความสำเร็จ

2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร หรือ ด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) คือ ความรู้สึกยินดีที่ร่วมงานกับศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ แม้ว่ามององค์กรอื่นเสนองานที่ดีกว่าปัจจุบันและมีความรู้สึกว่าหากลาออกจากการงาน จะทำให้ชีวิตหยุดชะงักในทุกๆ ด้าน

3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) คือ ความรู้สึกว่าการทำงานที่ศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์เป็นภาระหน้าที่และความรับผิดชอบต่อบุคคลที่จะต้องจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ และยังคงอยู่กับองค์กรตลอดไป เพราะนั่นเป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม

3. บุคลากร หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยแบ่งฝ่ายงานที่สังกัด ออกเป็น 3 ฝ่ายได้แก่

1) สังกัดฝ่ายการแพทย์ ประกอบด้วย

- แผนกเอ็กซเรย์ ได้แก่ นักรังสีเทคนิคและพนักงานรังสีเทคนิค
- แผนกเภสัชกรรม ได้แก่ เภสัชกรและพนักงานเภสัชกรรม
- แผนกเวชกรรมสังคม ได้แก่ นักวิชาการสาธารณสุข
- แผนกเทคนิคการแพทย์ ได้แก่ นักเทคนิคการแพทย์และผู้ช่วยประจำห้องปฏิบัติการ
- เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

2) สังกัดฝ่ายการพยาบาล ประกอบด้วย

- พยาบาลวิชาชีพ
- ผู้ช่วยพยาบาล
- พนักงานเป็ล

3) สังกัดฝ่ายสำนักงาน ประกอบด้วย

- แผนกธุรการ ได้แก่ พนักงานธุรการและเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
- แผนกการเจ้าหน้าที่ ได้แก่ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
- แผนกการเงินและบัญชี ได้แก่ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
- แผนกเทคโนโลยีสารสนเทศเวชระเบียน ได้แก่ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ระบบงานคอมพิวเตอร์และเจ้าหน้าที่เวชระเบียน
- แผนกซ่อมบำรุง ได้แก่ นายช่างเทคนิค

-แม่บ้าน

-พนักงานขับรถพยาบาล

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1.ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช
- 2.ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช
- 3.นำผลการศึกษาที่ได้ ไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานให้กับฝ่ายงานบริหารของศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัย
วลัยลักษณ์ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงระบบการบริหารงาน
บุคคลให้มีความเหมาะสมพร้อมกับส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรและสร้างความผูกพันของบุคลากร
ต่อองค์กร โดยพนักงานจะได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ อันจะส่งผลดีต่อองค์กรทำให้เพิ่มผลิตภาพ (Productivity)
และเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (High performance)

วิธีการดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์การแพทย์ มหาวิทยาลัย
วลัยลักษณ์ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยผู้วิจัยได้
จัดเก็บข้อมูลการวิจัยด้วยวิธีการเชิงสำรวจ (Survey) ซึ่งมีแบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือ เพื่อนำข้อมูล
ที่ได้มาวิเคราะห์ ประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ บุคลากรศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ ศูนย์
การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2560 ถึง 1 ธันวาคม พ.ศ. 2561 ซึ่งสังกัดในฝ่าย
การแพทย์, ฝ่ายการพยาบาลและฝ่ายสำนักงาน โดยฐานข้อมูลของส่วนทรัพยากรมนุษย์และองค์กรประมวลผลในวันที่
28 พฤศจิกายน พ.ศ. 2561 มีบุคลากรศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ทั้งหมดจำนวน 74 คน แต่ตัดผู้วิจัยออก
1 คน รวมแล้วมีบุคลากรศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ทั้งหมดจำนวน 73 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

เนื่องจากประชากรที่ศึกษา ได้มีการบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากรไว้อย่างชัดเจน และมีจำนวน
ประชากรทั้งหมด 73 คน ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นประชากรทั้งหมดของทั้งองค์กรของศูนย์
การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

การสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูลและการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการเก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งมีทั้งหมด
3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ
สมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ฝ่ายงานที่สังกัด สถานภาพงาน รายได้ต่อเดือนและ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานโดย
แบบสอบถามอยู่ในรูปแบบข้อคำถามแบบเลือกตอบ (Check list) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามใส่เครื่องหมาย
หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดเพียง 1 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นแบบสอบถามปลายปิด เป็นลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ของ Likert ซึ่งประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ซึ่งประกอบไปด้วย 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม , ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย , ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน, ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล, ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือ การทำงานร่วมกัน, ด้านประชาธิปไตยในองค์กร , ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ เป็นแบบสอบถามปลายปิด เป็นลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ของ Likert ซึ่งประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ด้าน คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก, ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร หรือ ด้านความต่อเนื่องและความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

- 1) ศึกษา ทบทวน และค้นคว้าวิธีการสร้างแบบสอบถามจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- 2) นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม
- 3) นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอรับคำแนะนำและนำไปแก้ไขปรับปรุง
- 4) นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ผลจากการทดสอบพบว่า มีข้อคำถาม 1 ข้อเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (ท่านมีเวลาในการพักผ่อนที่เพียงพอ) ที่ได้คะแนน 0.33 ฉะนั้นจึงตัดออกจากแบบสอบถาม

5) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและได้ผ่านการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 20 คน

6) นำแบบสอบถามที่ได้กลับคืน ไปคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลการทดสอบพบว่า แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.961 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.7 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่น เชื่อถือได้

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

- 1.ผู้วิจัยยื่นคำร้องต่อหัวหน้าสำนักงานมหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครศรีธรรมราชเพื่อขออนุญาตทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลบุคลากร ศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
- 2.นำหนังสือจากมหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครศรีธรรมราช ไปขอความอนุเคราะห์ผู้อำนวยการศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
- 3.จัดเตรียมและยื่นเอกสารเพื่อขออนุมัติการทำวิจัยในมนุษย์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
- 4.เมื่อได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
- 5.นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปแจกให้แก่บุคลากรศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ตามแผนกต่างๆ ด้วยตนเอง

6.เก็บรวบรวมแบบสอบถามและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้กลับมาของแต่ละแผนกภายใน
ตอนบ่ายของวันที่แจกแบบสอบถามโดยจะรวบรวมใส่ซองที่บเพื่อความปลอดภัยของข้อมูล

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้สถิติคือ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน วิเคราะห์โดยใช้สถิติคือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์โดยใช้สถิติคือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การทดสอบสมมติฐาน

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
วิเคราะห์โดยใช้สถิติคือ Independent sample t-test (T-test) และ One-Way Analysis of Variance (F-test)

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช
วิเคราะห์โดยใช้สถิติคือ ค่าไคสแควร์ (Chi-Square test)

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 83.6 และเพศชายจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 16.4 มีอายุอยู่ในช่วง 21-30 ปี มากที่สุด จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 43.8 มีสถานภาพโสด จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 58.9 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มากที่สุด จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 65.8 สังกัดฝ่ายการพยาบาล มากที่สุด จำนวน 31 คนคิดเป็นร้อยละ 42.5 รองลงมาสังกัดฝ่ายสำนักงาน จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 39.7 และน้อยที่สุดสังกัดฝ่ายการแพทย์จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 17.8 มีสถานภาพงานเป็นพนักงานสัญญาจ้าง มากที่สุด จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 46.6 มีรายได้ในช่วง 10,001- 20,000 บาทมากที่สุด จำนวน 40 คนคิดเป็นร้อยละ 54.8 ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 1 ปีขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 37 คนคิดเป็นร้อยละ 50.7

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราชโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.35 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.98) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราชในด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมมีความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.88 รองลงมาคือ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราชในด้านการบูรณาการทางสังคม หรือ การทำงานร่วมกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและ

เป็นธรรม และด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.59, 3.37, 3.34, 3.32, 3.28, 3.24 และ 2.81 ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม เป็นรายด้านพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมของบุคลากรศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช ในด้านการได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงานที่ปฏิบัติและรับผิดชอบ ได้รับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ที่เป็นธรรมและได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีพในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.38, 3.34 และ 2.99 ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน ในด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย เป็นรายด้านพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยของบุคลากรศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช ในด้านที่ศูนย์การแพทย์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ท่าน ปฏิบัติ ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ มีความปลอดภัย และศูนย์การแพทย์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช จัดสรรพื้นที่ใช้สอยสำหรับบุคลากรอย่างเพียงพอศูนย์การแพทย์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช มีการซ่อมหรือวางแผนเกี่ยวกับการป้องกันภัยพิบัติต่างๆเพื่อความปลอดภัยของพนักงาน เช่น การซ่อมแผนอัคคีภัยในหน่วยงาน เป็นต้น อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.36, 2.60 และ 2.48 ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานเป็นรายด้านพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานของบุคลากรศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช ในด้านการปฏิบัติงานกับศูนย์การแพทย์ทำให้ท่านได้รับความก้าวหน้ามากกว่าที่อื่น ด้านความรู้สึกมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน และการได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความเติบโตตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.47, 3.42 และ 3.23 ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล เป็นรายด้านพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลของบุคลากรศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช ในด้านความอิสระในการคิดและพัฒนางานการ ได้รับคำปรึกษา แนะนำ สอนงานที่ดีจากผู้บังคับบัญชา และได้รับการพัฒนาและฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.42, 3.23 และ 3.19 ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านการบูรณาการทางสังคม หรือ การทำงานร่วมกัน เป็นรายด้านพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือ การทำงานร่วมกันของบุคลากรศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช ในด้านที่ศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช มีการจัดกิจกรรมอื่นๆ เพื่อส่งเสริมสัมพันธ์ภาพในองค์กร ที่นอกเหนือจากการทำงาน เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ตามเทศกาล งานกีฬา กีฬา กิจกรรมพัฒนาองค์กร (OD) เป็นต้น ศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช มีบรรยากาศการทำงานที่เอื้อเพื่อเป็นมิตรต่อกันและการส่งเสริมทำงานเป็นทีมที่ดีและเหมาะสม และศูนย์การแพทย์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช มีระบบสนับสนุนที่เหมาะสมในกรณีที่บุคลากรประสบปัญหาในการทำงาน โดยมีผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือกัน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.71, 3.60 และ 3.45 ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล เป็นรายด้านพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กรของบุคลากรศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ อำเภอ

ท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราชในด้านที่บุคลากรทุกคนได้รับสิทธิเท่าเทียมกันและเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน บุคลากรทุกคนมีสิทธิแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระต่อการทำงานและผู้บังคับบัญชารับฟังปัญหาและแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ของเสียงส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.42, 3.41 และ 3.18 ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์ คุณภาพ ชีวิตในการทำงาน ในด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว เป็นรายด้านพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของบุคลากรศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราชในด้านที่ท่านสามารถแบ่งเวลาการทำงานและเวลากับครอบครัวได้เหมาะสมและภาระงานของท่านไม่มีผลทำให้เกิดความเจ็บป่วยทางร่างกายและไม่มีผลทำให้เกิดปัญหาด้านจิตใจ (เครียด, กังวล) อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.48 และ 3.15 ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ในด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นรายด้านพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กรของบุคลากร ศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช ในด้านที่ท่านภูมิใจที่ทำงานในศูนย์การแพทย์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช เพราะเป็นองค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคมและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์เสมอ ศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราชให้ความสำคัญต่องานบริการ โดยมุ่งเน้นความต้องการของผู้มารับบริการเป็นสำคัญ และมีการรณรงค์ให้บุคลากรตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การประหยัดพลังงาน เป็นต้น อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.97, 3.97 และ 3.70 ตามลำดับ

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราชโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.89 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.98) เมื่อวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราชในด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านบรรทัดฐานทางสังคม อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.03 และ 3.99 ตามลำดับ ยกเว้นด้านการคงอยู่กับองค์กรหรือด้านความต่อเนื่องที่มีความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.66

เมื่อวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกเป็นรายด้านพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราชในด้านที่ท่านภูมิใจที่จะบอกกล่าวคนอื่นว่าทำงานที่ศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราชและท่านมีความรู้สึกผูกพันและรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.10 และ 4.00 ตามลำดับ ยกเว้นในด้านที่ท่านรู้สึกว่างานของท่านเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.99

เมื่อวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรในด้านการคงอยู่กับองค์กรหรือด้านความต่อเนื่องเป็นรายด้านพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราชในด้านที่ท่านยินดีที่จะทำงานที่ศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช จนเกษียณ อยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.74 ยกเว้นในด้านที่ท่านยินดีจะร่วมงานกับ ศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช แม้ว่ามืองค์กรอื่นเสนองานที่ดีกว่าปัจจุบัน และท่านรู้สึกว่าคุณศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช มีความมั่นคง หากทำงานที่นี่

จะทำให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จึงไม่คิดจะลาออกอยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.63 และ 3.60 ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรในด้านบรรทัดฐานทางสังคมเป็นรายด้านพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราชในด้านที่ท่านเชื่อว่าการรักษาชื่อเสียงให้กับศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนควรทำและท่านเชื่อว่าการรักษาชื่อเสียงที่ดีต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งท่านคิดว่าเป็นพันธะผูกพันที่ยังคงทำให้ทำงานที่ศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช อยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.45 และ 4.30 ตามลำดับ ยกเว้นในด้านที่ท่านคิดว่าการทำงานประจำที่ศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราชแล้วไปรับงานเสริมนอกเวลางานที่โรงพยาบาลอื่นเป็นสิ่งที่ทำได้ ไม่ใช่สิ่งผิดหรือขัดต่อต่อสัญญาการจ้างงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.21

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยมีเพียงด้านเดียวคือ ในด้านช่วงอายุ ซึ่งช่วงอายุของบุคลากรที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราชผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

อภิปรายผลการวิจัย

ระดับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราชโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.35 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อริศา ฤทธิ์จัญญ (2559) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.32 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรีพร สุกุณีและคณะ (2558) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ที่พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว มีระดับความคิดเห็นต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.44และสอดคล้องกับงานวิจัยของนายรัชมงคล คำชู (2556) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา ที่พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.22

เมื่อพิจารณาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านทั้ง 8 ด้านตามแนวคิดวอลตัน (1974) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่อยู่ในระดับสูงมีเพียงด้านเดียว คือ ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.88 เนื่องจากศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราชเป็นโรงพยาบาลที่อยู่ภายใต้มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บริการทางการแพทย์แก่บุคลากร นักศึกษาและประชาชนทั่วไป พร้อมทั้งสนับสนุนด้านการเรียน การสอน ด้านการวิจัย ด้านบริการวิชาการ แก่สำนักวิชากลุ่ม

วิทยาศาสตร์สุขภาพของมหาวิทยาลัย ซึ่งมีมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์จะมีการจัดกิจกรรมของสำนักต่างๆบ่อยครั้ง เช่น กิจกรรมออกหน่วยร่วมกับสำนักแพทย์, กิจกรรมวันสำคัญต่างๆของมหาวิทยาลัย, กิจกรรมตามประเพณี เป็นต้น ซึ่งทางสำนักหรือส่วนต่างๆจะขอความร่วมมือให้ทางศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราชจัดหน่วยแพทย์ พยาบาล เคลื่อนที่เพื่อไปตั้งหน่วยตามกิจกรรมต่างๆ ส่งผลทำให้บุคลากรศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราชมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมอยู่ในระดับสูง ส่วนในด้านอื่นๆอีก 7 ด้าน คือ ในด้านการบูรณาการทางสังคม หรือ การทำงานร่วมกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม และด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.59, 3.37, 3.34, 3.32, 3.28, 3.24 และ 2.81 ตามลำดับ

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นโรงพยาบาลในระยะเริ่มต้น ซึ่งในปัจจุบันได้เปิดให้บริการแผนกผู้ป่วยนอกเฉพาะในวันเวลาทำการ (วันจันทร์ถึงวันศุกร์ เวลา 8.00-16.00 น.) และนอกเวลาทำการ (วันจันทร์ถึงวันศุกร์เวลา 16.00-20.00น.และวันเสาร์, อาทิตย์เวลา 8.00-12.00น.) ทำให้ในช่วงระยะเริ่มต้นอาจจะไม่ค่อยคล่องตัวในหลายๆด้านทั้งด้านจำนวนบุคลากรอาจจะไม่เพียงพอต่อปริมาณภาระงาน ด้านงบประมาณในการจ่ายค่าตอบแทนแก่พนักงาน ความไม่คล่องตัวในระบบการทำงานเนื่องจากศูนย์การแพทย์เพิ่งเปิดทำการมาเป็นระยะเวลา 1 ปีกับ 11 เดือน รวมทั้งอาคารที่ให้บริการ ณ ปัจจุบันเป็นอาคารที่ดัดแปลงมาจากอาคารวิจัยวิทยาการสุขภาพที่มีอยู่เดิมจึงอาจจะเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานในด้านการบริการผู้ป่วยเล็กน้อย ด้วยปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้นอาจส่งผลต่อความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของบุคลากรศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช ให้อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งขัดแย้งกับโรงพยาบาลขนาดใหญ่ที่มีคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง จะเห็นได้ว่า โรงพยาบาลขนาดใหญ่เป็นโรงพยาบาลขนาดใหญ่ เป็นโรงพยาบาลศูนย์ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวนบุคลากรมีความเพียงพอต่อการให้บริการ และงบประมาณที่เพียงพอต่อการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรจึงทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราชโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.89 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อริศา ฤทธิ์จิรัฐญ (2559) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.83 และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรีพร สุกุณีและคณะ (2558) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ที่พบว่าบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว มีระดับความคิดเห็นต่อ ระดับความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.80 และสอดคล้องกับงานวิจัยของนายรัชมรงค์ คำชู (2556) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรรณา ที่พบว่า บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรรณา มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.67

เมื่อพิจารณา ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราชแบบรายด้านทั้ง 3 ด้านตามแนวคิดของอเลนและเมเยอร์ (1990) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร

ของบุคลากรศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราชในด้านความรู้สึก ด้านบรรทัดฐานทางสังคม อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.03 และ 3.99 ตามลำดับ ยกเว้นด้านการคงอยู่กับองค์กรหรือด้านความต่อเนื่องที่มีความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.66 เนื่องจากศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราชเป็นโรงพยาบาลที่อยู่ภายใต้มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ซึ่งมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ถือเป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จในระดับหนึ่ง ทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายใต้มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ มีความเชื่อถือและเชื่อมั่นในองค์กร ภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรของมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ เมื่อมีความเชื่อถือและเชื่อมั่นในองค์กรก็ทำให้บุคลากรนั้นมีความผูกพันต่อองค์กรทั้งในด้านความรู้สึก ความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่สูง เว้นแต่ด้านการคงอยู่กับองค์กรหรือด้านความต่อเนื่อง ที่มีความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางอาจจะเป็นเพราะศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราชเป็นโรงพยาบาล ระยะเริ่มแรก ซึ่งเพิ่งเปิดให้บริการเมื่อ 24 กุมภาพันธ์ 2560 นับเป็นเวลา 1 ปีกับ 11 เดือนโดยประมาณ ถือได้ว่าเป็นองค์กรที่เปิดใหม่ระบบต่าง ๆ อาจจะไม่สมบูรณ์แบบ มีปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ มากมายให้คอยแก้ไข ทำให้บุคลากรที่เพิ่งเข้ามาร่วมงาน อาจจะรู้สึกท้อแท้ ทำให้มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านการคงอยู่กับองค์กรหรือด้านความต่อเนื่องอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านช่วงอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราชแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศรีธัญญา ปู่เต๊ะ (2552) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีพนักงานธนาคาร พัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มี อายุ ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วารุณี แดบสูงเนิน (2554) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การเสริมสร้างพลังในงานและคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า อายุมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยพบว่า พยาบาลที่มีช่วงอายุ 41-55 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด จะเห็นได้ว่า ช่วงอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อาจเป็นเพราะเมื่ออายุมากขึ้นการลาออกจากงานหรือเปลี่ยนย้ายงานน้อยลงกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อย ประกอบกับการทำงานในองค์กรมานานทำให้มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภคณัฐ สวัสดิ์วิศิษฐ์ (2556) เรื่อง ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- ชนันท์ ทะสุใจ. (2547). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค5. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธิดาวลัย ปลื้มคิด. (2551). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชารัฐศาสตร์. กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภคณัฐ สวัสดิ์วิศิษฐ์. (2556). ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป. ปทุมธานี. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- รัชมงคล คำชู. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. นครปฐม. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วารุณี แดบสูงเนิน. (2554). คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การเสริมสร้างพลังในงานและคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา. กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศรินญา ปู่เต๊ะ. (2552). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่). ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ . กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุรีพร สุกุณี, ปิยธิดา ตรีเดช, สุนธธา ศิริ และศักดา ตรีเดช. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว. วารสารศูนย์การศึกษาแพทยศาสตร์คลินิก โรงพยาบาลพระปกเกล้า. ปีที่ 32 (ฉบับที่ 2): 108-125.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2545). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 และ 9. ค้นเมื่อวันที่ 1 ธันวาคม2561, จาก http://www.nesdb.go.th/more_news.php?cid=230&filename=index.
- สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2542). ความหมายยุคโลกาภิวัตน์. ค้นเมื่อวันที่ 1 ธันวาคม2561, จาก <http://th.m.wikipedia.org/wiki/โลกาภิวัตน์>.
- สำนักงานสถิติเศรษฐกิจและสังคม. (2554). การสำรวจคำตอบแทนภาคเอกชน พ.ศ.2554. ค้นเมื่อ 1 ธันวาคม2561, จาก [http://www.nso.go.th/sites/2014/DocLib13/ด้านเศรษฐกิจ/สาขาบัญชีประชาชาติ/คำตอบแทนภาคเอกชน /สำรวจคำตอบแทนภาคเอกชน_2554/6.%20 รายงานฉบับสมบูรณ์.pdf](http://www.nso.go.th/sites/2014/DocLib13/ด้านเศรษฐกิจ/สาขาบัญชีประชาชาติ/คำตอบแทนภาคเอกชน/สำรวจคำตอบแทนภาคเอกชน_2554/6.%20รายงานฉบับสมบูรณ์.pdf).
- อริสา ฤทธิรัฐ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ . ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป . ปทุมธานี. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Allen NJ. and Meyer JP. (1990). The Measurement and Antecedent of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. Journal Occupational Psychology. 63: 1-18.
- Walton Richard E. (1973). Quality of working life : what is it?. Sloan Management review.15:11-16.
- Walton Richard E. (1974). Improving the Quality of work life. Harvard Business Review. 1974(4):12-16.